

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN HUTAN TANAMAN INDUSTRI ( HTI ) Oleh**

Try wahyudi<sup>1</sup>, Mardiana<sup>2</sup>, Sunarto<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email: [trywahyudi892@gmail.com](mailto:trywahyudi892@gmail.com)

---

**Keywords:**  
***Job Training, Work Environment and Employee Performance***

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether Job Training and work environment have an effect on to Employee Performance of Industrial Plantation Company (HTI). Independent variable in this research is job training and work environment while dependent variable is employee performance. This research was conducted on employees of Industrial Timber Plantation Company (HTI) consisting of 95 respondents. According to Rivai and Sagala (2011: 212): training is the process of systematically changing employee behavior to achieve organizational goals. Training is related to the skills and abilities of employees to carry out current work. The type of research used is quantitative research. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that job training and work environment have a significant positive effect on employee performance. The conclusions of this study suggest that the three proposed hypotheses are proved or the three hypotheses accepted. This means that job training and work environments have significant positive impact on employee performance in improving company productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut agar dapat memiliki keterampilan atau keahlian yang berkualitas agar dapat meningkatkan potensi dan kompetensi yang dimiliki agar dapat memenuhi taraf hidup yang semakin baik dan berkembang. Oleh sebab itu apabila sumber daya manusia dapat digunakan secara lebih efektif dan efisien

maka akan sangat bermanfaat untuk menunjang taraf pertumbuhan ekonomi yang semakin baik dan berkelanjutan. Persmasalahan sekarang yang terjadi adalah bagaimana cara untuk mewujudkan agar sumber daya manusia dapat menghasilkan tingkat produktivitas secara optimal, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat penting pada suatu organisasi. Suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dan secara efektif, efisien dan berkompeten agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Faktor sumber daya manusia juga harus di perhatikan pada setiap organisasi agar dapat menunjukkan kualitas dan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan menurut Riniwati (2011:50) : menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkanbagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Sedangkan Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Program pelatihan yang dilakukan secara intensif dan berkelanjutan oleh setiap perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak untuk dapat menyerap ilmu dan informasi, serta dapat mengasah potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap peserta. Hal ini dapat membuat tingkat kecenderungan pada karyawan untuk dapat lebih giat dalam bekerja dan setiap pekerjaannya di rasa lebih mudah.

Fungsi pelatihan kerja yang baik dan ideal adalah dengan memberikan suatu cara dan memberikan suatu kesempatan pada semua karyawan untuk dapat beradaptasi terlebih dahulu agar dapat menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan kegiatan – kegiatan industri sejak hari pertama bekerja, produktifitas ditandai dengan adanya perolehan suatu kemajuan pada perusahaan dengan jalan meningkatkan dan dikembangkan secara rutin kebutuhan potensi , kompetensi, dan

sikap. Pelatihan adalah salah satu kunci penting bagi karyawan untuk lebih dapat memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab baik individu maupun kelompok.

Perusahaan yang diteliti adalah Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI), yang beralokasi di Desa Sabintulung Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan hutan tanaman industri ( HTI ) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri dengan jumlah lahan yang disertifikasi pada tahun 2017 adalah 156.398,00 hektar. didalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen yang baik sehingga mampu mencetak karyawan berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Permasalahan pada kinerja dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan. Fenomena pada perusahaan hutan tanaman industri ( HTI ) yang di temukan dari segi pelatihan kerja adalah adanya peserta yang kurang memahami isi dari materi yang di berikan oleh pelatih atau instruktur, banyaknya peserta yang tidak dapat mengikuti pelatihan dengan berbagai alasan, jadwal yang bersamaan dengan kegiatan rutinitas, ruangan dan peralatan yang akan di gunakan untuk pelatihan terbagi untuk kegiatan yang lain dan metode yang digunakan bersifat monoton. Sedangkan dari segi lingkungan adalah banyaknya keluhan – keluhan dari sesama karyawan yang dapat membuat hubungan sesama karyawan menjadi kurang harmonis, kurangnya kordinasi dan informasi terhadap masyarakat yang bersinandungan dengan perusahaan mengakibatkan terjadinya tidak sejalan antara perusahaan dan masyarakat, tidak stabilnya tekanan/tegangan tenaga listrik pada perusahaan dan banyaknya karyawan yang merokok didalam ruangan mengakibatkan kerusakan alat elektronik seperti pendingin ruangan (AC) dan lainnya yang dapat mengganggu aktivitas karyawan. Hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan dapat menurunkan tingkat produktivitas pada perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan, maka pada penelitian ini, peneliti menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ).

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan tatacara dalam mengatur suatu hubungan terhadap kontribusi sumber daya pada setiap individu yang dilakukan secara efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan perusahaan/organisasi yang optimal. Sumber daya manusia juga harus di perhatikan pada setiap organisasi agar dapat menunjukkan kualitas dan kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas pada setiap organisasi.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan menurut Riniwati (2011:50) : menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

## **Pelatihan Kerja**

Pada setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan pada suatu kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan dalam kemampuan merespon kebutuhan, cara yang dilakukan adalah dengan cara melakukan pelatihan kepada setiap tenaga kerja, dengan pelatihan diharapkan dapat lebih meningkatkan potensi yang di miliki sesuai degan harapan setiap organisasi.

Menurut Widodo (2015:82):pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:28):lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua

keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## METODE

### Metode analisis regresi linear berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa faktor independen terhadap dependen baik secara serempak maupun secara parsial.

Menurut Sugiyono (2012:290) bentuk persamaan yang digunakan analisis Regresi Berganda. Rumusnya dikemukakan oleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_iX_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_i$  = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

$X_1, X_2, \dots, X_i$  = Variabel bebas

e (error) = Faktor pengganggu

berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_iX_i + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Pelatihan Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$a, b_1, b_2$  = Koefisien regresi Linier berganda

$b_1$  = Angka peningkatan ataupun penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel  $X_1$ .

Untuk menghitung nilai a digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots + b_i X_i + e$$

Sedangkan untuk menghitung nilai  $b_1$  dan  $b_2$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Koefisien korelasi dengan simbol “R”

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y_2}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,319	,304	,35057

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Mean, Pelatihan Mean

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2018

Dari pengolahan data pada tabel 5.6 diatas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,565 atau 56,5% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan tabel interpretasi korelasi adalah cukup kuat.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,319 (0,319 x 100%), hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 31,9%, sedangkan sisanya 69,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,258	,384	3,280	,001
	Pelatihan Mean	,339	,113	,311	,003
	Lingkungan Kerja Mean	,345	,108	,330	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Mean

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2018

Dari hasil analisis pada tabel 5.7 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,258 + 0,339 X_1 + 0,345 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas menunjukkan makna bahwa seluruh variabel bertanda positif, artinya setiap peningkatan dan penambahan variabel Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja berdampak terhadap bertambahnya tingkat Kinerja Karyawan , yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta ( *constant* ) menunjukkan hasil 1,258 yang berarti, jika variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak diperhitungkan atau tidak ada, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 1,258 persen.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 3,013 yang jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,661226 ( $3,013 > 1,661$ ), hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan pengujian menunjukkan nilai variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,339 dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  yang berarti model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,339, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel pelatihan kerja sebesar 1

satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,339 atau 33,9% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3,206 yang jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,661226 ( $3,206 > 1,661$ ), hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan pengujian menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,345 dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,345, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,345 atau 34,5% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Ketepatan Model (Uji – F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi  $< 0.05$ . Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan SPSS.

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,290	2	2,645	21,520	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,307	92	,123		
	Total	16,596	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Mean

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Mean, Pelatihan Mean

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2018



di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21.520 >$  daripada  $F_{tabel}$  sebesar  $3.09$  dengan probabilitas  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari  $0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang baik atau layak (*goodnes of fit*).

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Apabila Pelatihan Kerja yang terdiri dari telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ). Dalam hal ini apabila Pelatihan Kerja yang ada dalam perusahaan kuat dan mendorong karyawannya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel Pelatihan Kerja tinggi. Indikator Pelatihan Kerja tertinggi yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ) adalah indikator yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja Perusahaan mendorong setiap karyawannya dalam melakukan kegiatan pekerjaan harus sesuai dengan standart operational procedure. Hal ini mengindikasi bahwa Pelatihan Kerja yang berada pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ) mendorong para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dan sesuai dengan standar operasional prosedur dari Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ) . Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Citra indah zuana, Bambang swasto, Heru susilo (2014), Suhardi (2015), Hendri rosa (2015) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini

yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja karyawan. Apabila penerangan, sirkulasi udara, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ) semakin memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para karyawan Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini ada beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ), artinya semakin baik dan kuat Pelatihan kerja yang ada pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ) maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ), artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI), maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri ( HTI ), artinya semakin baik pelatihan kerja dan

lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini ada beberapa hal yang dapat disarankan, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disarankan untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Peneliti menyarankan agar pihak instansi dapat mempertahankan dan terus menjaga pelatihan kerja yang berada pada Perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) agar semakin baik dan berkembang yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peneliti menyarankan agar perhatian terhadap lingkungan kerja lebih ditingkatkan dan terus menjaga lingkungan kerja baik dari kebersihan, keamanan, penerangan, dan hubungan pada setiap karyawan agar dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Harsuko Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*, Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. ( 2011 ). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil ( cetakan kelima ). Bandung : Refika Aditama